

Auszubildende - die Zukunft der Hotels

12.03.2013, 16:25 | Werbung, Consulting, Marktforschung

Pressemitteilung von: *Deutsch Consulting GbR*



In Zeiten des Fachkräftemangels sind Auszubildende eine enorm wichtige Ressource in den Hotels. Die Zahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge im Gastgewerbe in Deutschland geht jedoch seit 2007 stetig zurück. Waren es laut Dehoga im Jahr 2007 noch 46.354 neue Ausbildungsverhältnisse, so schrumpfte die Zahl 2012 auf nur noch 29.238. Hinzu kommt, dass in keiner anderen Branche die Zahl derjenigen, die Ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen so hoch ist. Vor allem bei Köchen ist die Abbruchrate mit 49,4% (2011) besonders hoch.

Dies liegt nicht zuletzt daran, dass sich der Arbeitsalltag von den verlockenden Vorstellungen dann doch stark unterscheidet. Arbeiten wo andere Urlaub machen, ständig neue Leute kennenlernen und das spannende Arbeitsumfeld werden sehr schnell von wechselnden Schichten, unregelmäßigen freien Tagen und der Arbeit an Wochenenden und Feiertagen verdrängt. Dies führt oft dazu, dass sich der Freundeskreis des Auszubildenden ändert oder sogar ganz verloren geht. Die hohe Anfangsmotivation kann dann schnell verloren gehen.

TIPP:

Hoteliere sollten schon bei der Einstellung neuer Auszubildender darauf achten, dass der Bewerber ein realistisches Bild von der Ausbildung in der Hotellerie hat, um einen vorzeitigen Abbruch und damit verbundene Kosten einer Neueinstellung zu vermeiden.

Beginnt ein Auszubildender seine Lehre im Gastgewerbe, ist er in der Regel zwischen 19 und 20 Jahren alt. Wer hier denkt, er hätte erwachsene, gefestigte Persönlichkeiten vor sich, der irrt. Das erste Mal richtig Arbeiten, vielleicht sogar verbunden mit dem Auszug aus dem Elternhaus oder sogar dem Umzug in eine fremde Gegend, stellen an sich schon eine große Herausforderung für einen jungen Menschen dar. Auch charakterlich sind junge Menschen bei weitem nicht so gefestigt, wie vielleicht vorausgesetzt wird. Mit Kritik umzugehen, sie zur Verbesserung der eigenen Leistungen zu nutzen und dabei motiviert zu bleiben, muss erst gelernt werden.

TIPP:

Ausbilder haben eine besondere Fürsorgepflicht für Ihre Auszubildenden, der Sie nachkommen müssen. Besonders zu bedenken im Umgang mit Auszubildenden ist immer die besondere menschliche Entwicklungsstufe, auf der sie sich gerade befinden. Die Auszubildenden sollten stets einen Ansprechpartner haben, der sich in einem gewissen Rahmen auch mit den persönlichen Problemen, die im Zuge der Ausbildung auftauchen können, befassen kann. Dies können je nach Betriebsgröße ein spezieller Mitarbeiter oder auch die jeweiligen Abteilungsleiter sein.

Für die Motivation von Auszubildenden gibt es eine Reihe von begünstigenden Faktoren. Neben den passenden Rahmenbedingungen wie Vergütung, klare Ausbildungsziele und das Festhalten der gegenseitigen Erwartungen spielt vor allem der menschliche Umgang mit den Auszubildenden eine große Rolle. Auch Direktoren oder Geschäftsführer sollten

regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden führen, um nicht nur ihre Leistung, sondern vor allem ihre Motivation zu überprüfen. Wie läuft die Kommunikation zwischen Auszubildendem und Mentor? Fühlt sich der Auszubildende insgesamt wohl im Betrieb? Gibt es Schwächen in der Schule? Wenn ja, wie lässt sich eine Nachhilfe organisieren? Wie sind die fachlichen Entwicklungen im Betrieb? Hat der Auszubildende eine Präferenz in seinem Aufgabengebiet? Kann diese gefördert werden?

TIPP:

Auszubildenden müssen verstärkt motiviert werden zum Bsp. durch Lob und Belohnen für gute schulische und betriebliche Leistungen. Man sollte ehrliches Interesse an seinen Auszubildenden zeigen!

Grundlegend für ein lang andauerndes, gutes Ausbildungsverhältnis ist das richtige Maß zwischen Anforderungen und Förderung der Auszubildenden. Auszubildende sollen in drei Jahren einen Beruf erlernen. Dies erfordert erhöhte Aufmerksamkeit und Lernbereitschaft auf Seiten des Auszubildenden. Die Hauptaufgabe des Ausbilders besteht darin, für den Auszubildenden die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen und ihn in seinem Lernen zu unterstützen. Dazu gehört auch, dass der Auszubildende alle Facetten seines Berufes kennen- und erlernen kann und ausreichend Zeit hat, die schulischen Anforderungen zu meistern.

TIPP:

Fordern und fördern von Auszubildenden. Feste Dienstpläne, ausreichende Ruhephasen und genug Zeit zum Lernen sind essenziell für ein gutes Ausbildungsergebnis. Hoteliers müssen sich bewusst machen, dass Sie die Zukunft Ihres Betriebes ausbilden! Wissensvermittlung sollte an erster Stelle stehen. Ausflüge zu Zulieferern mit Betriebsbesichtigung, der Austausch mit einem Auszubildenden aus einem Partnerhotel oder die Einbindung der Auszubildenden in besondere Projekte, wie die Organisation des Betriebsfestes, geben zusätzlichen Anreiz und Motivation und vermitteln zudem weitere wichtige Lerninhalte.

Der Umgang mit Auszubildenden erfordert besondere Kompetenzen. Ein hohes Maß an Verständnis und das Bewusstsein um die besondere Fürsorgepflicht sind essenziell für ein beidseitig zufriedenstellendes Ausbildungsverhältnis.

Die Berliner Hotelberatung Deutsch Consulting unterstützt Hotels bei dem richtigen Umgang mit ihren Auszubildenden durch individuelle Ausbildungskonzepte und spezielle Schulungen für Führungskräfte. So können Auszubildende an das Unternehmen gebunden und Recruitingkosten eingespart werden.

Portrait

Deutsch Consulting ist eine Berliner Unternehmensberatung für Hotelbetriebe und Spezialist im strategischen Personalmanagement und im Marketing. Mit insgesamt 12 Jahren Branchenerfahrung in der Hotellerie und im Tourismus kennen die Berater sowohl die Erwartungen und Bedürfnisse des Gastes, als auch die Sorgen und täglichen Herausforderungen des Hoteliers.

<https://www.openpr.de/news/704857/Auszubildende-die-Zukunft-der-Hotels.html>